

Fachbegriffe Personalwesen

Sehen wir uns einmal die typischen Fachbegriffe aus dem Personalwesen an.

AEVO

Ausbildereignungsverordnung

Assessment Center

Im Assessment Center werden Bewerbungskandidaten für eine Position umfangreich getestet. Dies kann sowohl für extern als auch interne Bewerber geschehen, die zum Beispiel in eine Führungsposition aufsteigen möchten.

Zum Assessment Center zählen zum Beispiel schriftliche Tests, Rollenspiele, Präsentationen, etc.

Bei diesen Tests kann vorher festgestellt werden, ob ein Kandidat für die Rolle geeignet ist.

Blended Learning

Das Blended Learning ist in Zeiten der Digitalisierung immer wichtiger geworden. Statt 4 Tagen Seminar vor Ort werden nun 2 Tage Seminar und 2 Tage Online-Unterricht durchgeführt. Auf diese Weise werden weniger Reisekosten an und die Mitarbeiter haben weniger Aufwand bei der An- und Abreise.

Job Alert

Nicht immer findet eine Person, die einen Job sucht die geeignete Position für seinen Wunscharbeitgeber.

Um nun nicht immer wieder die Website zu besuchen bzw. einen potenziellen Kandidaten zu verlieren, kann ein Job Alert eingerichtet werden. Nach einer Registrierung wird ein Interessent per E-Mail oder App benachrichtigt, wenn neue Stellenangebote veröffentlicht werden.

Job Rotation

Bei der Job-Rotation arbeiten die Mitarbeiter für ein oder mehrere Tage in einer anderen Abteilung und führen eine andere Tätigkeit aus.

Auf diese Weise verstehen die Mitarbeiter, gerade bei Projekten, die Zusammenhänge von Prozessen besser.

Hinzu kommt, dass auch das Netzwerk der Mitarbeiter noch besser ausgebaut wird und somit die sozialen Kompetenzen verbessert werden.

Job-Sharing

Im Job-Sharing teilen sich zwei oder mehrere Mitarbeiter eine Vollzeitstelle. Dies kann auch im Zuge der Job Rotation geschehen bzw. so bezeichnet werden.

Dies ist zum Beispiel von Vorteil, wenn Sie mehrere Mitarbeiter haben, die unterschiedliche Qualifikationen mitbringen, die in diesem Modell gezielt eingesetzt werden können.

Job-Enlargement

Bei Job-Enlargement werden die Aufgaben eines Mitarbeiters erweitert. Hierbei ist es so, dass die Aufgaben auf dem gleichen Level wie die bisherigen Tätigkeiten bleiben.

Job-Enrichment

Im Gegensatz zum Job-Enlargement wird beim Job-Enrichment dem Mitarbeiter eine Aufgabe zugeteilt, die einer höheren Verantwortung bzw. Qualifikation verlangt.

Zum Beispiel wenn ein Sachbearbeiter die Funktion eines Ausbilders übernimmt und nun Führungsverantwortung hat.

Unterschied Lohn- und Gehaltsabrechnung

Bei der Lohnabrechnung wird der Lohn nach Stunden oder produzierten Stück bezahlt. Hinzu kommen auch Nacht- und Feiertagszuschläge, während bei der Gehaltsabrechnung immer das gleiche Gehalt gezahlt wird, unabhängig der erbrachten Leistungen bzw. Stunden.

Die Lohnabrechnungen finden überwiegend bei handwerklichen Berufen und die Gehaltsabrechnungen bei kaufmännischen Berufen statt.

Feel-Good-Management

Für eine gute Work-Life-Balance kommt das Feel-Good-Management zum Einsatz. Damit ein Mitarbeiter nicht nur seinen Job nachgehen soll, sondern auch eine angenehme Arbeitsatmosphäre entsteht, werden den Mitarbeitern entsprechende Wohlfühl-Faktoren angeboten.

Dies sind zum Beispiel:

- Freie Getränke
- Tischkicker
- Fitness-Studio und Sportangebote
- Firmen-Events
- Freizeitaktivitäten nach Feierabend, zum Beispiel Bowling

Management by Objectives

In dieser Führungs-Technik wird ein Hauptziel in mehrere Teilziele aufgeteilt und in die jeweiligen Abteilungen verlagert. Nach Fertigstellung werden die Teilziele wieder zusammengefügt bzw. konsolidiert. Hierfür ist eine sehr ausgeprägte Kommunikation notwendig, damit das Hauptziel erreicht wird.

Management by Delegation

Bei dieser Führungstechnik werden die Aufgaben von den Vorgesetzten an die Mitarbeiter delegiert.

Hierbei muss sich der Vorgesetzte sicher sein, dass seine Mitarbeiter die delegierten Aufgaben erfolgreich ausführen, weil er für das Ergebnis die Verantwortung gibt.

Management by Exceptions

Mit der Führungstechnik Management by Exceptions greift die Führungskraft nur in Ausnahmefällen bzw. Notfällen ein, ansonsten werden die Aufgaben direkt von den Mitarbeitern durchgeführt. Kritisch wird es, wenn die Führungskraft zu spät eingreift und sich Fehler nicht mehr korrigieren lassen.

Management by Results

In dieser Führungstechnik werden mit dem Mitarbeiter Ziele vereinbart, die innerhalb eines Zeitraums erreicht werden sollen.

In Feedback-Gesprächen wird sprechen Vorgesetzte und Mitarbeiter über die Ergebnisse.

Oftmals sind die Ergebnisse an einen Bonus gekoppelt.

Motivation

Die Motivation setzt sich aus folgender Formel zusammen:

Wollen x Können x Möglichkeiten

Wenn die Vorgesetzten Aufgaben verteilen ist es natürlich wichtig, dass die Mitarbeiter diese Aufgaben auch machen möchten. Natürlich hat ein Mitarbeiter eine Arbeitspflicht. Wenn allerdings dem Mitarbeiter eine neue Aufgabe zugeteilt wird, sollte auch berücksichtigt werden, ob der Mitarbeiter diese auch machen möchte, oder ob ein anderer Mitarbeiter besser geeignet wäre.

Genauso verhält es sich bei dem Faktor „Können“. Hier überprüft der Vorgesetzte, inwieweit der Mitarbeiter die notwendige Qualifikation mitbringt, damit dieser nicht überfordert ist.

Zum Abschluss kommt der Faktor „Möglichkeiten“. Hier ist wichtig, dass dem Mitarbeiter alle erforderlichen Mittel zur Verfügung gestellt werden, dass dieser die Aufgaben bzw. Ziele erreichen kann.

Remote

Mit der Digitalisierung hat auch die Arbeit im Home-Office zugenommen. Sehr viele Mitarbeiter legen Wert darauf, dass im Unternehmen auch Home-Office angeboten wird.

In vielen Stellenanzeigen steht zum Beispiel, dass der Remote-Anteil bei 40% liegt, d.h. dass 3 Tage im Büro und 2 Tage im Home Office pro Woche gearbeitet wird.

Talent-Pool

Nicht immer können Unternehmen einen geeigneten Bewerbungskandidaten eine entsprechende Position anbieten, obwohl dieser sehr gut qualifiziert ist.

Um diesen nicht abzusagen, wird dem Mitarbeiter mitgeteilt, dass man ihn gerne für eine spätere Position berücksichtigen möchte und dann auf ihn zukommen könnte, sofern er zustimmt.

Der Vorteil hierbei ist, dass die Mitarbeiter aus dem Personalwesen nicht immer eine neue Stellenanzeige schalten müssen, sondern auf den Talent-Pool zurückgreifen können, ob ein geeigneter Kandidat dabei ist, der die Position besetzen könnte.

Trainee-Programm

Ein Trainee-Programm ist ein Ausbildungsprogramm, meistens für Hochschulabsolventen, die noch über wenig Berufserfahrung verfügen. Das Trainee-Programm dauert dabei 18 bis 24 Monate. Der Trainee durchläuft während des Programms mehrere Abteilungen von 3 bis 6 Monaten Dauer. Im Anschluss wird festgelegt in welcher Abteilung der Mitarbeiter dauerhaft eingesetzt wird.

In vielen Fällen wird der Mitarbeiter während des Trainee-Programms auch durch Schulungen weiterqualifiziert.

Training on the Job und Training off the Job

Bei Training on the Job lernen die Mitarbeiter direkt am Arbeitsplatz neue Aufgaben.

Dies kann zum Beispiel eine Schulung eines neuen Warenwirtschaftssystems sein, welches von einem Mitarbeiter aus der IT durchgeführt wird.

Das Pendant ist Training off the Job. Hierbei lernen die Mitarbeiter in externen Seminaren von einem Trainingsinstitut neue Themen.

Zum Beispiel, wenn ein Mitarbeiter ein Seminar zum Thema Rhetorik besucht.

VUCA

VUCA steht für

- Volatility
- Uncertainty
- Complexity
- Ambiguity

Zusammengefasst steht VUCA für die schwierigen Rahmenbedingungen bei der Unternehmensführung, die die Führungskräfte und Mitarbeiter bewältigen müssen.

War for Talents

Durch den hohen Fachkräfte-Mangel versuchen die Recruiter bereits an der Hochschule die Top-Kandidaten abzuwerben.

Je besser die Arbeitsbedingungen sind, desto höher stehen die Chancen.

Die Unternehmen aus der Branche liefern sich hier einen regelrechten „Wettbewerbskrieg“.

Vor 20 bis 30 Jahren war es so, dass die Hochschulabsolventen um die besten Unternehmen „gekämpft“ haben, heute ist es aufgrund des Fachkräftemangels umgekehrt.

Viele Unternehmen investieren viel Geld in Seminare, um die „Schwächen“ der Kandidaten, zum Beispiel soziale Kompetenzen, zu beheben.

Die Kriterien, die den Top-Talenten dabei wichtig sind:

- Gehalt
- Arbeitszeiten
- Weiterbildungen
- Work-Life-Balance
- Sabbatical
- Home Office

Speziell für die MINT-Berufe, zu denen auch die Berufe aus dem E-Commerce eingeordnet werden können ist ein hoher Bedarf vorhanden, der noch nicht abgedeckt wird.

MINT steht hier für:

- Mathematik
- Informatik
- Naturwissenschaften
- Technik

Gerade im Bereich E-Commerce sind dies die technischen Kenntnisse wie zum Beispiel SEO, SEA, HTML, etc.